



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Gestión administrativa y liderazgo asertivo en la Municipalidad
Distrital de Chumuch – Celendín – Cajamarca 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORAS:

Arce Sanchez, Vivian Yajhaira (ORCID: 0000-0003-1195-2288)
Diaz Diaz, Veronica Marianela (ORCID: 0000-0003-2579-3222)

ASESORA:

Dra. Calvanapón Alva, Flor Alicia (ORCID: 0000-0003-2721-2698)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A nuestros queridos padres por su amor, comprensión y apoyo incondicional que nos motivan cada día a conseguir las metas propuestas, para finalizar con éxito nuestros estudios de Licenciatura.

Agradecimiento

Nuestro agradecimiento a Dios por hacer posible las cosas y darnos la fortaleza cuando estamos débiles y en dificultades. A la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo, por abrirnos las puertas para continuar estudiando; incluso durante la coyuntura de la pandemia por el coronavirus. También nuestra gratitud a los Docentes y en especial a la Dra. Calvanapón Alva, Flor Alicia por su asesoramiento.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	9
3.1. Tipo de investigación	9
3.2. Variables y operacionalización	9
3.3. Población, muestra y muestreo	10
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	11
3.5. Procedimientos	12
3.6. Método de análisis de datos	12
3.7. Aspectos éticos	12
IV. RESULTADOS.....	13
V. DISCUSIÓN	18
VI. CONCLUSIONES	22
VII. RECOMENDACIONES	23
REFERENCIAS	24
ANEXOS.....	27

Índice de tablas

Tabla 1: Confiabilidad del instrumento	11
Tabla 2: Validación del instrumento.....	12
Tabla 3: Resultados del proceso de gestión administrativa.....	13
Tabla 4: Resultados de gestión administrativa y liderazgo asertivo	14
Tabla 5: Prueba de normalidad de los datos	15
Tabla 6: Rangos de Rho de Spearman	15
Tabla 7: Correlacion de variables	16
Tabla 8: Correlacion entre el proceso de la gestión administrativa y liderazgo	17
Tabla 9: Correlacion entre gestión administrativa y características del liderazgo.....	18

Resumen

La investigación tuvo como propósito principal., determinar la relación entre la gestión administrativa y el liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital de Chumuch, 2022; es de tipo aplicada, de nivel o alcance correlacional., de diseño no experimental y se utilizó como instrumento de recolección de datos a cuestionarios, este instrumento fue validado por juicio de expertos y aplicada a un total de 49 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chumuch, que constituyó la muestra de estudio. En la investigación se llegó a las siguientes conclusiones, con respecto al análisis descriptivo los niveles de gestión administrativa alcanzaron el 80% en el proceso de planificación, el 55% en el proceso de organización, el 71% en dirección y el 63 %en control; de igual modo en los niveles de liderazgo asertivo, se alcanzó un 61% en las habilidades directivas, un 80% en la comunicación asertiva y un 82% en la motivación inspiradora. Finalmente, se comprobó que existe evidencia estadística de la relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y el liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital de Chumuch, 2022, corroborada mediante la Rho de Spearman 0,87 que indica correlación alta y significativa entre las variables evaluadas.

Palabras clave: gestión administrativa, liderazgo asertivo, organización.

Abstract

The main purpose of the research was to determine the relationship between administrative management and assertive leadership in the District Municipality of Chumuch, 2022; it is of applied type, of correlational level or scope, of non-experimental design and questionnaires were used as a data collection instrument, this instrument was validated by expert judgment and applied to a total of 49 collaborators of the District Municipality of Chumuch, which constituted the study sample. In the research, the following conclusions were reached: with respect to the descriptive analysis, the levels of administrative management reached 80% in the planning process, 55% in the organization process, 71% in direction and % in control; similarly, in the levels of assertive leadership, 61% was reached in managerial skills, 80% in assertive communication and 82% in inspiring motivation. Finally, it was found that there is statistical evidence of a positive and significant relationship between administrative management and assertive leadership in the District Municipality of Chumuch, 2022, corroborated by Spearman's Rho 0.87, which indicates a high and significant correlation between the variables evaluated.

Keywords: administrative management, assertive leadership, organization.

I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones a nivel internacional., requieren de directivos que generen cambios significativos en las empresas para generar una adecuada y eficiente gestión administrativa, aunque existen variantes en el liderazgo de los directivos, se desconoce el efecto que estos tienen en los resultados producto de su gestión dentro de la empresa u organización, es decir si realmente los colaboradores, los resultados respecto al cumplimiento de metas y objetivos a corto y largo plazo se lograron y son notorios desde diferentes ángulos dentro y fuera de la organización por parte de quienes lo conforman. Autores como Botero (2017) considera que la gestión de los directivos que ocupan cargos de alto nivel es un factor clave para el éxito o fracaso de las organizaciones, pues son los ejes principales en la toma de decisiones y en la consecución de objetivos de las empresas como parte de su gestión administrativa (p. 272). Por lo tanto, las organizaciones a medida que pasa el tiempo, evolucionan, cambian, se adaptan, se transforman e incorporan líderes que puedan ser capaces de hacer esa transformación un paso fácil de poder realizar, y que en múltiples oportunidades no se encuentra fácilmente este tipo de perfil de liderazgo asertivo en los colaboradores de la organización.

En Latinoamérica las organizaciones, si bien han ido evolucionando y transformándose en sus procesos, su gestión administrativa, su tecnología, es necesario conocer si las personas que permiten estas transformaciones son líderes que de manera muy asertiva pueden lograr el éxito en una organización o empresa, puesto que son habilidades que no cualquier colaborador dentro de la organización o fuera de esta se puede conseguir fácilmente.

Para Contreras (2018), la visión de lograr una gestión administrativa capaz de producir cambios, lograr compromisos, motivar para ir en la dirección correcta, habilidad para comunicarse con el equipo, toma de decisiones acertada basadas no solo en lo racional sino también en lo emocional son habilidades que los líderes asertivos tienen como parte de la necesidad de logro y que se fundamentan en la capacidad de interrelacionarse con los demás conformando un cúmulo de condiciones y normas éticas que no todo líder tiene (p. 65)

En el Perú, la gestión pública de las organizaciones del estado, esta vista como gestiones deficientes, con baja capacidad de liderazgo de las personas que ocupan cargos directivos, se ha realizado muchos esfuerzos por mejorar esta condición, sin embargo, los resultados no son muy alentadores, más aún cuando se observa que el perfil profesional de los cargos directivos de muchas organizaciones es ocupado como cargos de confianza y no por concurso público. La Autoridad Nacional del Servicio Civil SERVIR, mediante el decreto legislativo 1024 apoya la incorporación de profesionales con capacidades reconocidas para ocupar cargos directivos, pero su avance es lento respecto a las necesidades en el país, La Ley 30057 trata de incorporar personas con meritocracia en puestos directivos en los diferentes niveles de gobierno, esto como parte de la reforma del servicio civil peruano, sin embargo existen ciertas habilidades que no son medidas o evaluadas como parte de la implementación de la ley que tiene que ver con la capacidad de liderazgo para conseguir resultados esperados en la gestión pública (SERVIR, 2022, p 56).

La gestión administrativa de la Municipalidad de Chumuch, no es ajena a la problemática del país por elegir a las personas ideales para el puesto que ocupan, sobre todo en puestos directivos o gerenciales que conllevan a responsabilidades y decisiones que mejoren las condiciones de vida de su población, el liderazgo del alcalde, del gerente municipal y de las personas que lideran equipos de trabajo debe enmarcarse por criterios técnicos de selección que permitan al menos elegir a la persona más idónea para ocupar un cargo que represente los destinos del distrito, sin embargo y en detrimento de la posibilidad de una gestión administrativa eficiente se elige sin estos criterios técnicos y necesarios porque la ley no alcanza y aun esta por implementarse en muchas municipalidades del país.

Ante la problemática identificada, nos formulamos la siguiente pregunta de investigación ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el liderazgo asertivo de la Municipalidad Distrital de Chumuch, 2022?.

La investigación se justifica porque nos permitirá conocer la relación que existente entre la actual gestión administrativa municipal y el liderazgo asertivo de la Municipalidad Distrital de Chumuch, para realizar cambios sustanciales o significativos

que mejoren las habilidades gerenciales y de liderazgo asertivo en las personas que tomen decisiones, contribuyendo a la calidad de vida y de los servicios públicos que ofrece la Municipalidad en el ámbito de influencia, mejorando en los resultados de la gestión municipal.

La investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre la gestión administrativa y el liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital de Chumuch, 2022, y como objetivos específicos conocer el nivel de gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Chumuch, 2022 y también conocer el nivel de liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital de Chumuch, 2022.

Finalmente, nos planteamos las siguientes hipótesis de investigación, como hipótesis general tenemos que existe una relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y el liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital de Chumuch 2022, y como hipótesis específicas existen una relación positiva y significativa entre los procesos de la gestión administrativa y liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital de Chumuch, 2022 y también existe una relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y las características del liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital de Chumuch, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

La investigación analiza diferentes antecedentes de investigación o estudios previos relacionados con la temática:

Flores y Mejía (2018) realizada en Ecuador, cuyo propósito fue conocer el liderazgo y la gestión administrativa empresarial en la provincia de Tungurahua, la investigación fue básica de corte transversal., de diseño no experimental., se utilizó como instrumento de recolección de datos a un cuestionario y la muestra estuvo constituida por 33 empresas del sector metalmecánico, en la investigación se llegó a las siguientes conclusiones: el tipo de liderazgo aplicado en la empresas fue un liderazgo autoritario donde los subordinados o de nivel intermedio y bajo no participan en la toma de decisiones ni en los objetivos y políticas de la organización, al aplicar el estadístico se logró comprobar que las variables de liderazgo y de gestión administrativa se relacionan con un valor de Rho de Spearman de 0,771, teniendo que la dimensión comunicación fue la que obtuvo mejores resultados de la prueba estadística.

Luna (2021) realizada en la ciudad de Chiclayo, cuyo propósito fue determinar la relación entre gestión administrativa y liderazgo asertivo en la Municipalidad Provincial de Chiclayo. La investigación fue de tipo básica, descriptivo-correlacional., de diseño no experimental., y de corte transversal; en la investigación se utilizaron cuestionarios por cada variable, como instrumentos de recolección de datos y la muestra estuvo constituida por 20 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo. En la investigación se llegó a las siguientes conclusiones: Existe ineficiencia en los procesos de planificación, organización dirección y control como parte de la gestión administrativa, y no existe un liderazgo asertivo que genere sinergias entre los colaboradores de la Municipalidad, finalmente se concluye que existe una relación positiva entre la gestión administrativa y el liderazgo asertivo es decir que mientras exista un liderazgo asertivo se generara una gestión administrativa eficiente, en caso contrario también en la misma medida y proporción encontraremos una gestión administrativa deficiente respecto a su liderazgo organizacional.

Lijarza (2021) realizada en la provincia de Huambo, Huánuco, cuyo propósito fue

determinar la influencia del liderazgo en la gestión administrativa municipal provincial de Ambo, Huánuco, la investigación fue de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo-correlacional., de diseño no experimental., de corte transversal., la muestra estuvo constituida por 25 colaboradores de la Municipalidad y se utilizó como instrumento de recolección de datos fue el cuestionario y las fichas electrónicas, en la investigación se llegaron a las siguientes conclusiones: el liderazgo en la gestión administrativa presenta una correlación baja a moderada con un valor de 0.46 de la R de Pearson, asimismo se observó que el liderazgo transformacional influyó en la gestión administrativa con un valor estadístico semejante y finalmente el liderazgo participativo presenta una relación baja estadísticamente alcanzando un valor de 0.346 respecto a la gestión administrativa lograda en la Municipalidad Provincial de Ambo-Huánuco.

León (2018) realizada en la ciudad de Tarapoto, la investigación tuvo como propósito determinar la influencia de la gestión administrativa en el liderazgo asertivo de la municipalidad distrital de Morales, la investigación es de tipo básica, de nivel descriptivo-correlacional., de diseño no experimental., se utilizó como instrumentos de recolección de datos a un cuestionario, y se tomó una muestra constituida 87 colaboradores de la misma institución. En la investigación se llegó a las siguiente conclusiones: la gestión administrativa y el liderazgo asertivo municipal es regular, de los procesos administrativos la dimensión de planificación un 52.9%, organización alcanzo el 48.3%, dirección un 55.2% y control con un 48.3% es decir las dimensiones de organización y control fueron las más desfavorecidas en la organización y con respecto al liderazgo tenemos que la actitud asertiva alcanzo un 55,2%, la comunicación asertiva un 59.8% y la comunicación personal a un 48.3% por lo tanto son aspectos intermedios respecto al liderazgo que existe en la municipalidad, al realizar la prueba estadística con R de Spearman solo alcanzo una correlación positiva intermedia de 0.60, entre las variables evaluadas.

El presente estudio se fundamenta teóricamente en la base científica de las teorías de la gestión administrativa y del liderazgo asertivo. Al respecto en las teorías de la gestión administrativa, se tiene a la teoría planteada por Gonzáles et al., (2020), que expresan que “la gestión administrativa en las organizaciones involucra los

procesos de planificación, organización, dirección y control, como un modelo sistémico que conlleva al logro de objetivos organizacionales” (p. 33).

Si bien la administración como ciencia y los elementos que lo constituyen permiten que los procesos de la gestión administrativa se realicen con criterios de eficiencia y eficacia en los resultados de la gestión como un modelo integral de esfuerzos de sus colaboradores, por lo tanto. La gestión administrativa es el “proceso relacionado con la toma de decisiones, reglas, principios y procedimientos que responden a las necesidades de la organización que consiste en planificar, organizar, dirigir y controlar cada proceso para concretar resultados favorables” (Rivas, 2020, p. 7)

La eficiente gestión administrativa mejora significativamente el desempeño en la gestión de un gobierno local. La gestión administrativa “es el conjunto de actividades o acciones destinadas a seguir procesos de planificación, organización dirección y control dentro de la organización municipal para el cumplimiento eficiente mediante estrategias que logren atender la necesidad de la población” (Bautista & Delgado, 2020, pp. 3-4)

Para Lino (2018) sostiene que la gestión administrativa municipal involucra “la ejecución de los procesos administrativos de manera optimizada para elevar los niveles de calidad y eficiencia en la gestión de servicios prestados por los gobiernos locales” (p. 71)

Las dimensiones de la gestión administrativa son la planificación, la organización, la dirección y el control de los procesos administrativos, éstos son:

Planeación: “Es el primer proceso de la gestión administrativa que consiste en la definición de metas y objetivos, los recursos necesarios y las actividades a desarrollar en un lapso de tiempo” (González et al., 2020, p. 33)

Organización: “Es el proceso donde se construye la estructura para una correcta distribución de los recursos financieros, humanos, tecnológicos que conlleven al logro de objetivos precisos” (González et al., 2020, p. 33)

Dirección: “Es el proceso donde se ejecutan las estrategias, donde los esfuerzos son concentrados para lograr los objetivos mediante el liderazgo, comunicación asertiva y motivación como medios para tal fin” (González et al., 2020, p. 33)

Control: “Es el proceso que permite la verificación del cumplimiento de las tareas previstas y alineadas a la estrategia que se aplicó, se evalúan los resultados, se corrigen problemas mediante procesos de mejora continua y toma de decisiones acertada” (González et al., 2020, p. 33)

Con respecto a la teoría del liderazgo asertivo investigaciones recientes de los autores Jiménez et al. (2020) sostienen que “es el proceso que consiste en influir y apoyar con las personas que integran los equipos de trabajo para que colaboren en el logro de objetivos” (p. 90), para el autor existen diferentes tipos de liderazgo autocrático, democrático, liberal y transformacional., el cual dependerá de las características de la persona que ocupa o lidera los equipos de trabajo y toma de decisiones gerenciales inclusive de la organización que le toque liderar.

La definición que converge de diversos autores sobre liderazgo es “la capacidad de dirigir, guiar y provocar entusiasmo en el equipo para conseguir los objetivos, el líder conoce no solamente a la organización sino también a las personas que lo conforman” (Rozo et al.,2019, p. 63).

El liderazgo asertivo involucra “la convergencia de habilidades sociales que faciliten la comunicación, el desarrollo y la adaptación, negociación, adaptación, respeto madurez emocional., apertura a opiniones divergentes y actuar con equilibrio anímico” (Semiglia, 2019, p. 33)

Según Uslu (2019), las teorías de liderazgo sostienen que las habilidades y comportamiento de liderazgo son válidos en cualquier entorno o lugar o condición, es decir el líder posee estas cualidades o comportamientos y cambia en función a las condiciones del entorno, el líder tiene características o habilidades adquiridas y aprendidas, es decir no solo es congénito son la combinación de estas características y que se incorporan a las de la inteligencia, intuición, responsabilidad, sociabilidad, resolución de problemas, confianza en su mismo, y la rapidez en la satisfacción de necesidades de sus colaboradores. (p. 162)

Para Ganga y Navarrete (2019), el liderazgo reúne aspectos resaltantes por que conforman procesos que involucra no solamente la influencia en las personas sino también en la aplicación de estrategias que seguirá el equipo de trabajo para

lograr los objetivos planificados influyendo inclusive sobre la cultura de la organización (p. 56)

El Liderazgo asertivo cuenta con tres dimensiones claramente definidas estas son:

Habilidades gerenciales: Son las competencias propias del líder y que son sacadas a relucir al resolver situaciones problemáticas en cada área específica de manera técnica, humana cuando se interrelación con los demás y tecnológica cuando manipula con conocimiento demostrado en las diferentes áreas colaborando y que son adquiridas y gestionadas por el cargo que desempeña (Huici et al., 2012, p. 56).

Comunicación asertiva: Es la habilidad desarrollada por el líder con la finalidad de resolver conflictos, expresar sus pensamientos, emociones y sentimientos de manera acertada, de tal modo que la información fluye e interactúa generando efectividad en la comunicación desde los diferentes niveles dentro de la estructura organizacional (Huici et al., 2012, p. 57).

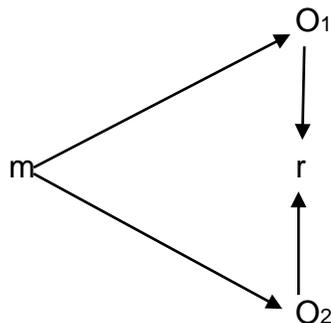
Motivación inspiradora: “Es el grado o nivel en la cual el líder transmite una visión clara estimulante y atractiva a sus colaboradores, comunicando con optimismo el sentido de conseguir los objetivos de la organización” (Huici et al., 2012, p. 59).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación es aplicada “porque busca encontrar soluciones a problemas conocidos, desde la aplicación práctica de este”. (Ñaupas et al., 2014, p. 92). Asimismo, la investigación es de nivel o alcance correlacional porque “busca conocer la relación o nivel o grado de asociación entre las variables de estudio” (Hernández & Mendoza, 2018, p. 105), es decir el grado o nivel de relación entre la gestión administrativa y el liderazgo asertivo de la Municipalidad Distrital de Chumuch. Finalmente, la investigación es de diseño no experimental., puesto que “no se manipularon de forma deliberada ninguna de las variables independiente para ver su efecto en la variable dependiente” (Hernández & Mendoza, 2018, p. 179).

En el esquema del diseño correlacional es el siguiente:



Dónde:

m = Muestra de 29 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chumuch

O1 = Observación de la variable gestión administrativa

O2 = Observación de la variable liderazgo asertivo

r = Nivel o grado de relación entre variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión administrativa.

Definición conceptual: “Es el conjunto de actividades o acciones destinadas a seguir procesos de planificación, organización dirección y control dentro de la organización municipal para el cumplimiento eficiente mediante estrategias que logren

atender la necesidad de la población” (Bautista & Delgado, 2020, pp. 3-4)

Definición operacional: Es la gestión de los procesos de planificación, organización dirección y control que se gestiona por con liderazgo, para el cumplimiento de objetivos institucionales.

Indicadores: Por cada dimensión los indicadores son:

Dimensión Planificación. Indicadores: Objetivos institucionales, PEI, POI.

Dimensión Organización. Indicadores: Estructura orgánica, funciones, líneas de autoridad, satisfacción organizacional.

Dimensión Dirección: Métodos, motivación y cumplimiento de objetivos, visión.

Dimensión Control: Evaluación del resultado, mejora continua, responsabilidad.

Escala de medición: Nominal.

Variable 2: Liderazgo asertivo

Definición conceptual: “Es la capacidad de dirigir, guiar y provocar entusiasmo en el equipo para conseguir los objetivos, el líder conoce no solamente a la organización sino también a las personas que lo conforman” (Rozo et al.,2019, p. 63).

Definición operacional: Es la habilidad de influir a los colaboradores en los procesos administrativos de la gestión municipal para conseguir los objetivos trazados por la institución.

Indicadores: Por cada dimensión los indicadores son:

Dimensión Habilidades gerenciales. Indicadores: Técnicas, humanas y tecnológicas.

Dimensión Comunicación asertiva. Indicadores: productividad, labores organizacionales, logro de objetivos

Dimensión Motivación inspiradora: Indicadores: Intrínseca y extrínseca

Escala de medición: Nominal.

3.3.Población, muestra y muestreo

La Población, “Es el conjunto de personas o elementos que compartes con características semejantes” (Salazar & Castillo, 2018, p.13), en el presente caso la población estuvo constituida por 56 personas, dato que se recopiló de la nómina de pagos a funcionarios públicos y trabajadores de la Municipalidad.

Criterios de inclusión. Funcionario, empleado público o colaboradores cuyas actividades se encuentren relacionadas al cumplimiento de objetivos institucionales y de procesos de gestión administrativa del gobierno local

Criterios de exclusión. Funcionario, empleado público o colaboradores que por su condición contractual no se encuentren vinculados al trabajo en equipo o se encuentren temporalmente en actividades externas al fin del gobierno local.

Muestra, “Es el subconjunto elegido de la población de estudio” (Salazar & Castillo, 2018, p.13), es de tipo probabilística, calculada mediante fórmula para muestras de poblaciones finitas, está constituida por 49 funcionarios públicos colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chumuch.

Muestreo: El tipo de muestreo fue muestreo aleatorio simple.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la investigación se utilizó las técnicas de observación directa, y la encuesta, teniendo como instrumento de recolección de datos al cuestionario, los cuales fueron previamente evaluados y validados por juicio de expertos, asimismo se evaluó la confiabilidad del mismo antes de ser aplicados para obtener los resultados de la investigación.

Tabla 1.
Confiabilidad del Instrumento

Estadístico	Valor	Nro de ítems
Alfa de Cronbach	0.91	23

Nota: resultado del IBM SPSS

Los resultados del análisis de confiabilidad utilizando alfa de Cronbach en todos los ítems del cuestionario, se obtuvo un valor de 0.91, lo cual nos indicó que es un instrumento confiable para su aplicación en la Municipalidad Distrital de Chumuch

Tabla 2.
Validación de instrumentos

Experto	Grado académico	Resultado
Dr. Vásquez Ruiz Alejandro	Doctor	Aplicable
Dr. Reynaldo Mendoza Huaripata	Doctor	Aplicable

Nota: en base a la ficha de validación del instrumento

3.5. Procedimientos. Una vez validado y evaluado la confiabilidad se procedió a sistematizar la información, organizarla, procesarla, presentarla y representarla utilizando el software estadístico IBM SPSS versión 26, obteniendo los datos para su posterior análisis teniendo en cuenta el tipo de variable, sus indicadores y los valores que cada uno de estos tienen para un procesamiento correcto y pertinente para la obtención de resultados objetivos.

3.6. Método de análisis de datos.

Para el análisis de los datos se utilizó la estadística descriptiva e inferencial para su análisis e interpretación de los resultados obtenidos mediante el software estadístico, en principio mediante tablas de frecuencias en el caso del análisis descriptivo de las variables y posteriormente utilizando la estadística inferencial para el contraste de hipótesis de investigación.

3.7. Aspectos éticos

La investigación, se desarrolló siguiendo los siguientes criterios éticos de la investigación científica de confidencialidad, puesto que se protege la información recopilada de las personas que colaboraron con su diligenciamiento, objetividad como factor de garantía que los datos no fueron manipulados, originalidad porque todas las fuentes fueron citadas y referenciadas respetando la autoría de cada uno de ellos según las normas APA y finalmente se respetó y considero los lineamientos indicados por la Universidad Cesar Vallejo en la construcción completa del presente informe.

IV. RESULTADOS

A continuación, se presenta los resultados obtenidos en a investigación, tanto a nivel descriptivo como a nivel inferencial mediante la contrastación de hipótesis estadísticas.

4.1. Análisis descriptivo de las variables

Variable: Gestión administrativa

OE1: Conocer el nivel de gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Chumuch, 2022

Tabla 3

Resultados de los procesos de la gestión administrativa en su relación con el liderazgo

Proceso administrativo	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Planificación	Alto	39	80%
	Medio	10	20%
	Total	49	100%
Organización	Alto	25	55%
	Medio	15	31%
	Bajo	7	14%
	Total	49	100%
Dirección	Alto	35	71%
	Medio	8	16%
	Bajo	6	12%
	Total	49	100%
Control	Alto	31	63%
	Medio	10	20%
	Bajo	8	16%
	Total	49	100%

Nota: en base al procesamiento estadístico

De la tabla anterior podemos observar que de un total de 49 colaboradores que prestan sus servicios en el gobierno local de Chumuch, un total del 80% considera que los directivos realizan el proceso de planificación en un nivel alto, y tan solo un 20% a un nivel intermedio; en el proceso de organización un 55% considera que esta en un nivel alto, un 31% a nivel medio y un 14% a un nivel bajo. Asimismo, en el proceso de dirección un 71% considera un nivel alto, un 16% un nivel medio y un 12% un nivel bajo. Finalmente, en el proceso administrativo de control, un total equivalente al 63% considera que está a un nivel alto, un 20% a un nivel medio y un 16% un nivel bajo.

Variable: Liderazgo asertivo

OE2: Conocer el nivel de liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital de Chumuch, 2022

Tabla 4

Resultados de la gestión administrativa en su relación con las características del liderazgo

Características de liderazgo	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Habilidades directivas	Alto	30	61%
	Medio	12	24%
	Bajo	7	14%
	Total	49	100%
Comunicación asertiva	Alto	39	80%
	Medio	8	16%
	Bajo	2	4%
	Total	49	100%
Motivación inspiradora	Alto	40	82%
	Medio	7	14%
	Bajo	2	4%
	Total	49	100%

Nota: en base al procesamiento estadístico

De la tabla anterior podemos observar que de un total de 49 colaboradores que prestan sus servicios en el gobierno local de Chumuch, al evaluar los datos estadísticos se tiene que, en la dimensión de habilidades directivas del líder, un 61% considera que se encuentran en un nivel alto, un 24% en un nivel medio y un 14% en un nivel bajo. En la dimensión comunicación asertiva, se tiene que un 80% considera estar en un nivel alto, un 16% en un nivel medio y tan solo un 4% en un nivel bajo. Finalmente, en la dimensión motivación inspiradora se tienen que un 82%, considera que esta en un nivel alto, un 14% considera estar en un nivel medio, y un 4% en un nivel bajo. por lo tanto, en general el gerente y jefes de área presentan habilidades directivas del liderazgo asertivo.

4.2. Análisis Inferencial de las variables

Para realizar el análisis inferencial o prueba estadística en principio es necesario realizar las pruebas de normalidad estadística.

Prueba de normalidad

La prueba de normalidad de datos nos indicará que estadístico a utilizar, el contraste de hipótesis nos muestra la siguiente tabla.

Tabla 5
Prueba de normalidad de los datos

Gestión administrativa		Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo asertivo	Indiferente	,418	8	,000
	De acuerdo	,273	16	,000
	Muy de acuerdo	,402	23	,000

Nota: Procesamiento IBM SPSS

H_0 = Los datos siguen una distribución normal.

H_1 = Los datos no siguen una distribución normal

Para el presente caso los datos no siguen una distribución normal., por lo tanto, el estadístico de prueba será la prueba no paramétrica denominada Rho de Spearman (Quispe et al., 2019, p. 47). Además, el estadístico Rho de Spearman tiene los siguientes parámetros o rangos de interpretación en la correlación de variables de estudio.

Tabla 6
Rangos de la Rho de Spearman

Rangos	Tipo de correlación
+0.91 a +1.00	Perfecta
+0.76 a +0.90	Muy fuerte
+0.51 a +0.75	Considerable
+0.11 a +0.50	Media
+0.01 a +0.10	Débil
0.00	No existe correlación

Nota: Correlación según los rangos (Quispe et al., 2019, p. 47).

Para el objetivo general y según las hipótesis planteadas

OG: Determinar la relación entre la gestión administrativa y el liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital de Chumuch, 2022.

Contraste de hipótesis general

H_0 = No existe una relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y el liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital de Chumuch, 2022.

H_1 = Existe una relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y el liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital de Chumuch, 2022.

Nivel de significancia = 0.05

Tabla 7

Correlación entre la variable gestión administrativa y liderazgo asertivo

		Gestión administrativa	Liderazgo asertivo
Rho de Spearman	Gestión administrativa		
	Coeficiente de correlación	1,000	,877**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	49	49
Liderazgo asertivo	Liderazgo asertivo		
	Coeficiente de correlación	,877**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	49	49

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

De la tabla 7, se puede observar que de un total de 49 personas se observa que el estadístico de prueba alcanza un coeficiente de correlación de 0,877 que expresa una correlación positiva muy fuerte, además al comparar el p-valor ($0.05 < 0.00$), y a un nivel de confianza del 95% existe una relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y el liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital de Chumuch, 2022.

Contraste de hipótesis específicas.

H_0 = No existe una relación positiva y significativa entre los procesos de la gestión administrativa y el liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital de Chumuch, 2022.

H_1 = Existe una relación positiva y significativa entre los procesos de la gestión administrativa y el liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital de Chumuch, 2022.

Tabla 8

Correlación entre el proceso de la gestión administrativa con el liderazgo asertivo

		Liderazgo asertivo
	Planificación	,764**
Rho de Spearman	Organización	,817**
	Dirección	,834**
	Control	,808**

De la tabla 8, de un total de 49 personas, se observa que al aplicar el estadístico de prueba Rho de Spearman, alcanza un valor de 0,764 en el proceso de planificación; 0,817 en el proceso de organización; 0,834 en el proceso de dirección y finalmente 0,808 en el proceso de control, estos valores expresan una correlación positiva muy fuerte entre los procesos de la gestión administrativa y el liderazgo asertivo, además al comparar el p-valor ($0.05 < 0.00$), y a un nivel de confianza del 95% , se concluye que existe una relación positiva y significativa entre los procesos de la gestión administrativa y el liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital de Chumuch, 2022.

H_0 = No existe una relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y las características del liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital de Chumuch, 2022.

H_1 = Existe una relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y las características del liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital de Chumuch, 2022.

Tabla 9

Correlación entre la gestión administrativa las características del liderazgo asertivo

		Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Habilidades gerenciales	,870**
	Comunicación asertiva	,716**
	Motivación Inspiradora	,815**

De la tabla 9, de un total de 49 personas, se observa que al aplicar el estadístico de prueba Rho de Spearman, alcanza un valor de 0,870 en la característica de liderazgo de las habilidades gerenciales; 0,716 en la característica de liderazgo de la comunicación asertiva; 0,815 en la característica de motivación inspiradora, estos valores expresan una correlación positiva muy fuerte las características del liderazgo con la gestión administrativa, además al comparar el p-valor ($0.05 < 0.00$), y a un nivel de confianza del 95% , se concluye que existe una relación positiva y significativa entre los la gestión administrativa y los procesos de liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital de Chumuch, 2022.

V. DISCUSIÓN

En la investigación se logró cumplir con el objetivo de determinar la relación entre la gestión administrativa y el liderazgo asertivo de la Municipalidad de Chumuch, 2022, debido a las características y métodos de investigación utilizados existen bases científicas sobre las que se realizó la investigación se sustentó, estas teorías administrativas se enmarca no solamente a la gestión privada sino también a la gestión pública, en este caso Gonzales, et al., (2020) sostienen que existen procesos fundamentales que son esenciales y forman parte de un engranaje dentro de modelo sistémico que involucra las organizaciones, es decir tanto la planificación, organización, dirección y control forman un proceso cíclico que permite una gestión eficaz y eficiente en los gobiernos locales. Por su parte Rivas (2020) considera que las organizaciones tienen necesidades que conllevan a los procesos de gestión administrativa para lograr objetivos concretos, en el mismo sentido Lino (2018) apoya la opinión de Gonzales, et al., (2020) al sostener que los procesos administrativos bien

gestionados conllevan a optimizar los procesos dentro y fuera de la organización.

El liderazgo por su parte, es una definición ambigua para muchos autores, inclusive a la actualidad no existe una definición precisa respecto a ello, sin embargo, existen algunas coincidencias respecto a las habilidades que puede tener una persona para considerarse líder, habilidades que son innatas y aprendidas, como lo sostiene Rozo et al.,(2019) Semiglia(2019) y Uslu(2019). Si bien un liderazgo asertivo involucra no solamente las habilidades gerenciales que debe tener una persona sino también, la capacidad de influir en las decisiones de los demás, tratando de conllevar a la organización hacia una comunicación horizontal o plana mediante procesos de motivación inspiradora que fundamenta en logros importantes en la organización.

Los resultados obtenidos en la investigación demuestran que en el caso específico de la gestión administrativa y el liderazgo en la Municipalidad distrital de Chumuch, durante el año 2022, por un lado, los procesos administrativos de la gestión municipal se presentan en un nivel alto en la planificación, dirección, control y organización, alcanzando valores porcentuales de 80%, 71%, 63% y 55% respectivamente, siendo este un indicador claro de una adecuada gestión administrativa, por otro lado, en relación al liderazgo asertivo por parte del gerente municipal, jefes o directivos de cada área se obtuvo que la característica de liderazgo que más resaltó fue la motivación inspiradora, luego la comunicación asertiva y finalmente, las habilidades directivas, alcanzando valores porcentuales del 82%, 80% y 61% respectivamente, esto indica que para los colaboradores las personas que ocupan cargos directivos si cuentan con un liderazgo asertivo en la gestión municipal. Finalmente, al contrastar la hipótesis de investigación mediante el estadístico de prueba Rho de Spearman, la relación positiva y significativa entre las variables evaluadas alcanzó un valor de 0,877 y a un nivel de confianza del 95%, indicándose que existe una relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y el liderazgo asertivo de la municipalidad distrital de Chumuch, durante el año 2022.

De los resultados obtenidos anteriormente, y contrastados con los antecedentes de investigación, encontramos a la investigación de Flores & Mejía (2018) donde estudia las variables de gestión administrativa y liderazgo la cual llega a resultados muy cercanos a los encontrados en nuestra investigación respecto al estadístico y al

resultado de este con valores de correlación de 0.771, a su vez Luna (2021), utilizando las mismas variables de estudio se llega a conclusiones parecidas, y en la investigación de Lijarza(2021), aplicado en el gobierno local de Huánuco también se logra concertar resultados muy cercanos con el estadístico de prueba en los niveles de correlación estimado.

Con relación con el primer objetivo específicos, se demostró que para las funcionarios municipales el proceso de planificación se encuentra en el nivel mas alto de todos los demás procesos, alcanzando un 80%, posteriormente en el mismo nivel, le sigue el proceso de dirección con un 71%, seguidamente al proceso de control con un 63% y finalmente el proceso de organización con un 55%, al respecto Rivas (2020) considera que los procesos administrativos son muy importantes para una correcta y adecuada gestión administrativa, además este enunciado se sustenta con las opiniones de Bautista & Delgado (2020), que indica que el cumplimiento de estos procesos garantiza atender las necesidades de la población y optimiza los procedimientos.

En relación con el segundo objetivo específico se tiene que las dimensiones con mayor nivel de liderazgo asertivo son la motivación inspiradora que alcanzo un 82%, seguidamente de la comunicación asertiva con un 80% y finalmente de las habilidades directivas con un 61%, esto indica que para lograr un liderazgo asertivo es necesario que la motivación del líder del equipo cumpla no solamente con las habilidades propias e innatas de un líder sino también de la motivación y de la comunicación asertiva que se logre para tener mejores sinergias en el trabajo, en contraste con lo encontrado, las investigaciones de Rozo et al, (2019) avala lo fundamentado anteriormente puesto que indica que el verdadero líder guía, motiva, inspira y provoca entusiasmo en el equipo, además a opinión de Semiglia (2019), el liderazgo involucra no solamente el conjunto de habilidades sino también la forma de actuar, el estado de ánimo relacionado con la motivación, la forma de comunicarse con los demás sin menospreciar a nadie y dando valor a los demás, para conseguir los objetivos institucionales.

Finalmente, de las teorías, antecedentes y resultados obtenidos en la investigación se demuestra que los procesos de la gestión administrativa son estrechamente relacionados con las habilidades que un directivo o lidera asertivo debe

tener para lograr resultados en una organización o empresa, se conoce que los procesos de planificación, organización , dirección y control no deben ser separados o uno de otro , sino mas bien deben verse como procesos que se complementan dentro de un modelo sistémico empresarial, donde todos estos elementos se interrelacionan entre si para congregar estrategias en beneficio de la organización, sin embargo, si estos procesos no son liderados correctamente, el objetivo se vera reducido a un espacio de tiempo, y no es sostenible en el tiempo, es por ello que la evidencia de los antecedentes y de la presente investigación demuestra que existe una relación entre las variables, esto quiere decir que mientras exista un adecuado liderazgo asertivo, existirá una mejora en la gestión administrativa municipal.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe una relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y el liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital de Chumuch, 2022 evidenciándose estadísticamente mediante la prueba Rho de Spearman, que alcanza 0,877 a un nivel de confianza del 95%.
2. El nivel de gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Chumuch, en el nivel alto del proceso de administración alcanzó un 80%, en organización un 55%, en dirección un 71% y en control el 63%. Asimismo, en el nivel medio en el proceso de planificación alcanzó un 20%, organización 31%, dirección 16% y control un 20%. Finalmente, en el nivel medio, el proceso de organización un 14%, dirección 12%, control un 16%
3. El nivel de liderazgo asertivo de la Municipalidad Distrital de Chumuch, en un nivel alto respecto a las habilidades directivas se alcanzó el 61%, la comunicación asertiva un 80%, y motivación inspiradora un 82%. En un nivel medio las habilidades directivas alcanzaron el 24%, la comunicación asertiva un 16%, y motivación inspiradora un 14%. Finalmente, en el nivel bajo las habilidades directivas se alcanzó el 14%, la comunicación asertiva un 4%, y motivación inspiradora un 4%

VII. RECOMENDACIONES

A los directivos, mejorar las habilidades directivas en los aspectos técnicos como el conocimiento de los procesos gerenciales de la gestión pública basados en resultados, humanos, tales como la forma de establecer sinergias entre los demás líderes o equipos de trabajo y habilidades tecnológicas, tales como el conocimiento de herramientas de software que gestionan y procesan la información para la toma de decisiones oportuna y que son características de liderazgo bajas respecto a las demás como la comunicación asertiva y motivación inspiradora

A los funcionarios y colaboradores, gestionar los equipos de trabajo donde se mantenga la valoración de los procesos de gestión administrativa, para sostener un trabajo que conlleve a resultados satisfactorios de una gestión pública eficiente, teniendo en cuenta que cada uno de estos, en especial dando énfasis en la fase de organización de los procesos de gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Chumuch.

A los funcionarios, trabajadores de la Municipalidad, motivarse constantemente, para mantener una comunicación asertiva, trabajar en equipo y generar capacitaciones en relación a las habilidades personales para mantener siempre el espíritu de colaboración y cooperación dentro de cada área

REFERENCIAS

- Bautista, J. y Delgado, J. (2020). Evaluación de la gestión administrativa para mejorar el desempeño en la gestión municipal. *Revista Ciencia Latina*. 4 (2). 1-17. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/189/244>
- Botero, L. (2017). El liderazgo en la gestión administrativa como impulsor de la estrategia para la competitividad internacional empresarial. *Revista ciencias estratégicas*. 25 (38) 271-276. <https://www.redalyc.org/pdf/1513/151354939001.pdf>
- Contreras, F. (2018). Liderazgo: perspectivas de desarrollo e investigación. *International Journal of Psychological Research*, 1 (2). 64-72. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=299023508008>
- Ganga, F. y Navarrete, E. (2019). Enfoque asociado al liderazgo eficaz para la organización. *Revista Gaceta Laboral*. 19(1). 52-77. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/gaceta/article/view/3842/3841>
- González, S., Viteri, D., Izquierdo, A., & Verdezoto, O. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37 <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-32.pdf>
- Flores, K. y Mejía, C. (2018). *Liderazgo y gestión administrativa empresarial*. [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato] Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28594/1/510%20O.E..pdf>
- Huici, C., et al. (2012). *Psicología de los grupos y del Líder*. Editorial Limusa.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial McGrawHill Education.
- Jiménez, A., Gómez, D., Rendón, J. y Peláez, S. (2020). Revisión del liderazgo en la última década. *Revista humanismo y Sociedad*. 8 (1). 81-98.

<https://dialnetunirioja.es/descarga/articulo/7597829.pdf>

León, J.V. (2018). *Gestión administrativa y liderazgo en la Municipalidad Distrital de Morales*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo] Universidad Cesar Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30655/leon_tj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lijarza, M. J. (2021). *El liderazgo en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Ambo, Huánuco* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Universidad de Huánuco.

<http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/2774;jsessionid=08D6E094F3D374150A3352B9BBE52D0B>

Lino, R. (2018). *Diseño de un Modelo de Gestión Administrativa*. Edit. Libertad.

Luna, V. E. (2021). *Gestión administrativa y liderazgo asertivo en la Municipalidad Provincial de Chiclayo*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Universidad Cesar Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60457/Luna_VMV_EJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ñaupas, H. et al. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa*. Ed. Ediciones de la U.

Quispe, A. et al. (2019). *Estadística no paramétrica aplicada a la investigación científica*. Editorial EIDEC

Rivas, S. (2020). *Importancia de la gestión administrativa del sector público*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada de la Selva Peruana] Universidad Privada de la Selva Peruana.

<http://repositorio.ups.edu.pe/bitstream/handle/UPS/242/MONOGRAFIA%20ANALISIS%20DE%20LA%20GESTI%C3%93N%20ADMINISTRATIVA%20-%20SAILY%20JANICE%20RIVAS%20OK.pdf>

- Rozo, A., Flores, A. y Gutiérrez, C. (2019). Liderazgo organizacional como elemento clave para la dirección estratégica. *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*. 7(2) 62-67. <https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/view/1669/1859>
- Salazar, C y Castillo, S. (2018). *Fundamentos básicos de estadística*. Editorial Socrátes.
- SERVIR (2022). Ley N° 30057: Ley del servicio civil. <https://www.servir.gob.pe/ley-del-servicio-civil/>
- Semiglia, M. (2019). *Modelo organizacional basado en liderazgo asertivo en empresas de la ciudad de Guayaquil* [Tesis de maestría, Universidad Politécnica Nacional]. Universidad Politécnica Nacional. <https://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/7962/4/CD-4854.pdf>
- Uslu, O. (2019). A general overview to leadership theories from a critical perspective. *Marketing and Management of Innovations* 1 (7). 161-172. https://mmi.fem.sumdu.edu.ua/sites/default/files/13_%D0%9C%D0%9C%D0%86_A214-01-2019_Osman%20Uslu_0.pdf

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general		
¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el liderazgo asertivo de la Municipalidad Distrital de Chumuch, 2022?.	Determinar la relación entre la gestión administrativa y el liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital de Chumuch, 2022	existe una relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y el liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital de Chumuch 2022	<u>Variable 1</u> Gestión Administrativa <u>Dimensiones:</u> Planificación Organización Dirección Control	Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicada Nivel o Alcance: Correlacional Diseño: No experimental
Problemas específicos:	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
	OE1: Conocer el nivel de gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Chumuch, 2022 OE2: Conocer el nivel de liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital de Chumuch, 2022	HE1: Existen una relación positiva y significativa entre los procesos de la gestión administrativa y el liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital de Chumuch, 2022 HE2: Existe una relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y las características del liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital de Chumuch, 2022.	<u>Variable 2</u> Liderazgo asertivo <u>Dimensiones:</u> Habilidades gerenciales Comunicación asertiva Motivación inspiradora	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Población: 56 personas Muestra: 49 personas de la MDCH.

ANEXO 02: Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Gestión administrativa	“Es el conjunto de actividades o acciones destinadas a seguir procesos de planificación, organización dirección y control dentro de la organización municipal para el cumplimiento eficiente mediante estrategias que logren atender la necesidad de la población” (Bautista & Delgado, 2020, pp. 3-4)	Es la gestión de los procesos de planificación, organización dirección y control que se gestiona por con liderazgo, para el cumplimiento de objetivos institucionales	Planificación	Objetivos Institucionales	ordinal
				PEI	
				POI	
			Organización	Estructura orgánica	
				Funciones y línea de autoridad	
				Satisfacción organizacional	
			Dirección	Métodos de dirección	
				Cumplimiento de objetivos	
				Conocimiento de visión	
			Control	Evaluación de resultados	
				Mejora continua	
				Responsabilidad	
Liderazgo asertivo	“Es la capacidad de dirigir, guiar y provocar entusiasmo en el equipo para conseguir los objetivos, el líder conoce no solamente a la organización sino también a las personas que lo conforman” (Rozo et al.,2019, p. 63).	Es la habilidad de influir a los colaboradores en los procesos administrativos de la gestión municipal para conseguir los objetivos trazados por la institución.	Habilidades gerenciales	Habilidades técnicas	ordinal
				Habilidades humanas	
				Habilidades tecnológicas	
			Comunicación asertiva	Productividad	
				Labores organizacionales	
				Logro de objetivos	
			Motivación inspiradora	Intrínseca	
Extrínseca					

ANEXO 03

Instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Cuestionario sobre Gestión Administrativa

Califique entre 1 a 5 la importancia que usted le otorga a cada una de los siguientes ítems relacionados con la satisfacción.

Considere 1 como la menor calificación y 5 como la mayor calificación.

Totalmente en desacuerdo = 1, En desacuerdo= 2, Indiferente (3), De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5)

	Variable X: Gestión administrativa	1	2	3	4	5
	Dimensión: Planificación					
	Indicador: Objetivos institucionales					
1	La Municipalidad, cumple los objetivos institucionales					
	Indicador: PEI					
2	La Municipalidad, guía sus actividades según el PEI					
	Indicador: POI					
3	La Municipalidad, guía sus actividades según el POI					
	Dimensión Organización					
	Indicador: Estructura organizativa					
4	La Municipalidad, rige su accionar por su estructura organizativa					
	Indicador: Asignación de funciones					
5	La Municipalidad, realiza asignación de funciones adecuadas					
	Indicador: Líneas de autoridad					
6	La Municipalidad, guía sus actividades según las líneas de autoridad					
	Indicador: Satisfacción organizacional					
7	La Municipalidad, promueve la satisfacción laboral					
	Dimensión: Dirección					
	Indicador: Método de dirección					
8	La Municipalidad, aplica un método de dirección adecuado					

	Indicador: Guía en los procedimientos del área					
9	La Municipalidad, tiene guías de procedimientos por área					
	Indicador: Ejecución de actividades planificadas					
10	Se ejecutan correctamente las actividades planificadas					
	Dimensión: Control					
	Indicador: Evaluación del resultado					
11	La Municipalidad, evalúa el resultado en forma oportuna y adecuada					
	Indicador: Acción correctiva					
12	La Municipalidad, establece las medidas correctivas en forma adecuada					
	Indicador: Responsabilidades					
13	La Municipalidad, revisa las responsabilidades en forma adecuada					

Muchas gracias

Anexo 3. Instrumento de recolección de liderazgo asertivo



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Cuestionario sobre Liderazgo Asertivo

Califique entre 1 a 5 la importancia que usted le otorga a cada una de los siguientes ítems relacionados con la satisfacción.

Considere 1 como la menor calificación y 5 como la mayor calificación.

Totalmente en desacuerdo = 1, En desacuerdo= 2, Indiferente (3), De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5)

	Variable Y: Liderazgo Asertivo	1	2	3	4	5
	Dimensión: Habilidades gerenciales					
	Indicador: Habilidad Técnica					
1	Los funcionarios de la Municipalidad, observan que el gerente o líder del equipo municipal tiene amplios conocimientos técnicos en diferentes áreas de la gestión administrativa					
	Indicador: Habilidad Humanas					
2	Los funcionarios de la Municipalidad, observan que el gerente, o líder del equipo puede generar sinergias en los equipos de trabajo de cada área con absoluta facilidad					
	Indicador: Habilidades tecnológicas					
3	Los funcionarios de la Municipalidad, observan que el gerente o líder logra gestionar, administrar, manipular las tecnologías con facilidad las tecnologías que existen en la municipalidad					
	Dimensión Comunicación asertiva					
	Indicador: Incremento de la productividad					
4	Los funcionarios de la Municipalidad, valoran el incremento de la productividad					
	Indicador: Labores organizacionales compartidas					

5	Los funcionarios de la Municipalidad, reconocen las labores organizacionales compartidas					
	Indicador: Logro de objetivos organizacionales					
6	Los funcionarios de la Municipalidad, reconoce el logro de los objetivos organizacionales					
	Dimensión: Motivación inspiradora					
	Indicador: Motivación intrínseca					
7	Los funcionarios de la Municipalidad, son frecuentemente motivados y reconocidos por los logros alcanzados					
8	Los funcionarios logran ver una visión inspiradora a ser lograda en equipo hasta el término de la gestión					
	Indicador: Motivación extrínseca					
9	Los funcionarios de la Municipalidad, son frecuentemente amonestados cuando no se cumple los objetivos					
10	Los funcionarios de la Municipalidad, pueden lograr incentivos económicos por el cumplimiento de metas y objetivos					

Muchas gracias

ANEXO 4: Validación del instrumento por juicio de expertos

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Dr. Vásquez Ruiz Alejandro	Docente Universitario	Cuestionario para la variable gestión administrativa	Elaboración propia
Título del estudio: Gestión administrativa y liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital de Chumuch			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

DIMENSIONES	Indicadores	ITEMS	Opciones de respuesta	Claridad		Objetividad		Actualidad		Organización		Suficiencia		Intencionalidad		Consistencia		Coherencia		Metodología	
				M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B
Planificación	Objetivos Institucionales PEI	¿Se cumple con los objetivos del PEI?	1. TD 2. D 3. I 4. DA 5. TDA		x		x		x		x		x		x		x		x		x
	POI	¿Se cumple con las actividades del PEI?			x		x		x		x		x		x		x		x		x
	Objetivos Institucionales PEI	¿Se cumple con las actividades del POI?			x		x		x		x		x		x		x		x		x
Organización	Estructura orgánica	¿Se rige al accionar de la estructura orgánica?			x		x		x		x		x		x		x		x		x
	Funciones y línea de autoridad	¿Se realiza la asignación según el perfil de puestos?			x		x		x		x		x		x		x		x		x
	Satisfacción organizacional	¿Se promueve la satisfacción laboral?			x		x		x		x		x		x		x		x		x
Dirección	Métodos de dirección	¿Se aplica el método de dirección adecuado?			x		x		x		x		x		x		x		x		x
	Procedimientos del área	¿existen guías de procedimientos administrativos por área			x		x		x		x		x		x		x		x		x
	Ejecución de actividades planificadas	¿Se ejecutan correctamente las actividades planificadas?			x		x		x		x		x		x		x		x		x
Control	Evaluación de resultados	¿Se evalúan constantemente los resultados?		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
	Acción correctiva	¿Se establecen medidas correctivas o de mejora?		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
	Responsabilidades	¿Se revisa responsabilidades en forma adecuada?		x		x		x		x		x		x		x		x		x	

Leyenda:

B: bueno M: malo

x	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Trujillo: 10-01-2022	17824300		985208772
Lugar y fecha	DNI. N.º	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Dr. Mendoza Huaripara Reynaldo	Docente Universitario	Cuestionario para la variable gestión administrativa	Elaboración propia
Título del estudio: Gestión administrativa y liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital de Chumuch			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

DIMENSIONES	Indicadores	ITEMS	Opciones de respuesta	Claridad		Objetividad		Actualidad		Organización		Suficiencia		Intencionalidad		Consistencia		Coherencia		Metodología	
				M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B
Planificación	Objetivos Institucionales PEI	¿Se cumple con los objetivos del PEI?	1. T D 2. D I 3. I DA 4. DA TDA 5. TDA		x		x		x		x		x		x		x		x		x
	POI Objetivos Institucionales PEI	¿Se cumple con las actividades del PEI?			x		x		x		x		x		x		x		x		x
		¿Se cumple con las actividades del POI?			x		x		x		x		x		x		x		x		x
Organización	Estructura orgánica	¿Se rige al accionar de la estructura orgánica?			x		x		x		x		x		x		x		x		x
	Funciones y línea de autoridad	¿Se realiza la asignación según el perfil de puestos?			x		x		x		x		x		x		x		x		x
	Satisfacción organizacional	¿Se promueve la satisfacción laboral?			x		x		x		x		x		x		x		x		x
Dirección	Métodos de dirección	¿Se aplica el método de dirección adecuado?			x		x		x		x		x		x		x		x		x
	Procedimientos del área	¿Existen guías de procedimientos administrativos por área?			x		x		x		x		x		x		x		x		x
	Ejecución de actividades planificadas	¿Se ejecutan correctamente las actividades planificadas?			x		x		x		x		x		x		x		x		x
Control	Evaluación de resultados	¿Se evalúan constantemente los resultados?		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
	Acción correctiva	¿Se establecen medidas correctivas o de mejora?		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
	Responsabilidades	¿Se revisa responsabilidades en forma adecuada?		x		x		x		x		x		x		x		x		x	

Leyenda:

B: bueno M: malo

<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Trujillo: 10-01-2022	26682710		976196480
Lugar y fecha	DNI. N.º	Firma y sello del experto	Teléfono

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Dr. Rodríguez Castillo Lennin	Docente Universitario	Cuestionario para la variable gestión administrativa	Elaboración propia
Título del estudio: Gestión administrativa y liderazgo asertivo en la Municipalidad Distrital de Chumuch			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

DIMENSIONES	Indicadores	ITEMS	Opciones de respuesta	Claridad		Objetividad		Actualidad		Organización		Suficiencia		Intencionalidad		Consistencia		Coherencia		Metodología	
				M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B
Planificación	Objetivos Institucionales PEI	¿Se cumple con los objetivos del PEI?	1. T D 2. D 3. I 4. DA 5. TDA		x		x		x		x		x		x		x		x		x
	Objetivos Institucionales POI	¿Se cumple con las actividades del PEI?			x		x		x		x		x		x		x		x		x
	Objetivos Institucionales PEI	¿Se cumple con las actividades del POI?			x		x		x		x		x		x		x		x		x
Organización	Estructura orgánica	¿Se rige al accionar de la estructura orgánica?			x		x		x		x		x		x		x		x		x
	Funciones y línea de autoridad	¿Se realiza la asignación según el perfil de puestos?			x		x		x		x		x		x		x		x		x
	Satisfacción organizacional	¿Se promueve la satisfacción laboral?			x		x		x		x		x		x		x		x		x
Dirección	Métodos de dirección	¿Se aplica el método de dirección adecuado?			x		x		x		x		x		x		x		x		x
	Procedimientos del área	¿existen guías de procedimientos administrativos por área?			x		x		x		x		x		x		x		x		x
	Ejecución de actividades planificadas	¿Se ejecutan correctamente las actividades planificadas?			x		x		x		x		x		x		x		x		x
Control	Evaluación de resultados	¿Se evalúan constantemente los resultados?			x		x		x		x		x		x		x		x		x
	Acción correctiva	¿Se establecen medidas correctivas o de mejora?			x		x		x		x		x		x		x		x		x
	Responsabilidades	¿Se revisa responsabilidades en forma adecuada?			x		x		x		x		x		x		x		x		x

Leyenda:

B: bueno M: malo

<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Trujillo: 10-01-2022	16657425		996047890
Lugar y fecha	DNI. N.º	Firma y sello del experto	Teléfono